

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling strategis dalam organisasi karena sumber daya manusia sebagai penggerak dan pelaksana dalam organisasi sehingga dapat dikatakan jika sumber daya manusia menjadi kunci sukses dari kesuksesan organisasi, terutama dalam lingkungan usaha yang cepat berubah dan sangat kompetitif. Pentingnya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berkaitan dengan dikemukakan oleh Sumarjaya (2013: 64) bahwa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan ataupun organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian untuk pemilik perusahaan. Peningkatan kinerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya, karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan suatu hal penting bagi perusahaan dalam upayanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2001: 26). Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain individu dan lingkungan. Tujuan utama dari peningkatan kinerja karyawan adalah agar karyawan mampu bekerja dengan efisien dan efektif. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Sumarjaya (2013:53) bahwa seorang karyawan yang produktif adalah pegawai

yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

Penting bagi perusahaan untuk mengelola sumberdaya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan untuk maju sehingga karyawan akan mendapatkan kinerja yang diharapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan serta menjaga eksistensi perusahaan diperlukan motivasi kerja karyawan. Dengan begitu motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2011:143) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan."

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Penting diingat bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Selain motivasi, kinerja karyawan akan baik dan optimal apabila ditunjang oleh pengawasan. Pengawasan adalah pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Aprianita, 2013: 15). Pengawasan ini dilakukan perusahaan sebagai suatu upaya untuk mengetahui apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini dapat diartikan bahwa pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Kinerja karyawan yang baik ditunjang dari sikap karyawan itu sendiri yaitu berupa disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdurahman, 2006: 42). Dengan adanya kesediaan dan kesadaran karyawan yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, akan memberi banyak manfaat positif bagi perusahaan diantaranya membuat waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan perusahaan mampu mencapai target produksi sesuai dengan yang direncanakan.

Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik maka sumber daya manusia tersebut harus diberi bekal pengetahuan dan keterampilan yang cukup karena sumber daya manusia merupakan salah

satu dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh yang cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menurut Fauziah, (2005) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sari, (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan pengawasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Disiplin dan pengawasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Menurut Almustofa, (2014) lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok di area Kabupaten Tulungagung. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam perusahaan mengingat perusahaan bergerak di bidang produksi rokok sehingga kinerja karyawan terutama karyawan bagian produksi akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui target dan realisasi perusahaan selama tahun 2013-2015 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Produksi Rokok
PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung (dalam bal)

No	Tahun	Target	Produksi	Deviasi	
				jumlah	Presentase
1.	2013	18.412,00	18.843,10	431,10	102,34%
2.	2014	20.700,85	19.773,35	-927,50	95,51%
3.	2015	21.133,89	20.522,94	-610,95	97,11%

Sumber: PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan jika kinerja selama kurun waktu tahun 2013 sampai tahun 2015 berfluktuatif. Pada tahun 2013 produksi rokok PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung dapat melampaui target yang telah ditentukan, namun pada tahun 2014 mengalami penurunan dan pada tahun 2015 meskipun mengalami kenaikan jumlah produksi tetapi tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan sehingga dapat dikatakan jika perusahaan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini mengindikasikan jika kinerja karyawan terutama karyawan bagian produksi perlu diperhatikan agar dapat mencapai target produksi yang telah ditentukan.

Wawancara awal dengan kepala bagian SDM diketahui jika masalah yang dihadapi perusahaan terutama berkaitan dengan tidak tercapainya target produksi perusahaan. Perusahaan sering menerima pesanan yang cukup banyak dari rekanan dimana untuk dapat memenuhi pesanan tersebut perusahaan memperkerjakan karyawan kontrak untuk bagian produksi. Pada saat bekerja seringkali karyawan bekerja dengan santai namun jika mendekati waktu pemenuhan target yang telah ditentukan yaitu sekitar 2-3 hari sebelum jatuh tempo maka mereka akan bekerja keras guna memenuhi target yang telah ditentukan bahkan sampai melakukan kerja lembur. Perilaku ini tentu

berdampak kurang baik bagi perusahaan dimana seringkali untuk mengejar target yang ditentukan maka mereka akan lebih mengutamakan kuantitas produk daripada kualitas produk yang dihasilkan.

Hal ini menyebabkan banyaknya produk rokok yang dihasilkan tidak memenuhi syarat kualitas produk yang ditentukan sehingga harus dibongkar ulang dan dilakukan proses pelintingn lagi. Kondisi ini seringkali terjadi sehingga mempengaruhi aktivitas produksi perusahaan dan akhirnya perusahaan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berkaitan dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja karyawan. Dilihat dari motivasi kerja, karyawan tidak memperhatikan target perusahaan, yang diutamakan hanya produktivitas dirinya sendiri. Karyawan hanya mementingkan hasil produksinya, bekerja individual sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Pengawasan dalam kegiatan produksi sudah terdapat pengawas kerja (mandor), namun begitu system pengawasan yang dilakukan cenderung kooperatif dan tidak terlalu ketat sehingga karyawan cenderung santai dalam menyelesaikan pekerjaannya jika masih jauh dari waktu yang ditentukan.

Selain itu dari segi disiplin kerja juga dirasakan kurang, hal ini karena kurang dipatuhinya peraturan yang telah ditetapkan perusahaan karena yang diutamakan oleh karyawan bagian produksi adalah jumlah rokok yang dihasilkan karena akan mempengaruhi upah yang diterimanya.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kinerja karyawan ditinjau dari motivasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja. Dengan demikian peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja, pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung?
2. Apakah motivasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung ?
3. Apakah motivasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung ?
4. Variabel manakah diantara motivasi kerja, pengawasan kerja dan disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksipada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendiskripsikan motivasi kerja, pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung.
4. Untuk menganalisis manakah diantara motivasi kerja, pengawasan dan disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Semanggi Mas Sejahtera Tulungagung

D. Batasan Masalah

Batasan penelitian ini dimaksudkan supaya penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Semanggi Mas Sejahtera. Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori dari David Mc Clelland dalam Mangkunegara (2016:93), teori pengawasan menggunakan acuan dari Summarjaya (2013: 35), disiplin kerja menggunakan acuan dari Sutrisno (2009:85), sedangkan kinerja karyawan menggunakan acuan dari Mangkunegara (2006: 84).

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang bermanfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan agar dapat memberi kontribusi positif untuk mengevaluasi pengawasan, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat semakin baik

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian berikutnya dalam bidang sumber daya manusia terutama berkaitan dengan pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan

